Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction mobilité, emplois, carrières** Adresse : 78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP **Suivi par** : Patrice CHAZAL, adjoint au sous-directeur	**NOTE DE SERVICE** **SG/SRH/SDMEC/N2013-1184** **Date: 07 novembre 2013**

Date de mise en application : **immédiate**

Date limite de réponse : 13 décembre 2013

Nombre d'annexes :2

Le ministre de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt
à
(cf destinataires)

Objet : Prise en compte de la valeur professionnelle par réduction ou majoration d'ancienneté en vue des changements d'échelons ;

Résumé : Cette note fixe, pour 2013, le dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle pour un avancement d'échelon.

Bases juridiques :

- décret n°2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État ;
- décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 modifié, portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, notamment son article 5 ;
- décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle de fonctionnaires de l'État ;
- arrêté du 16 mars 2011 relatif aux conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de l'agriculture, de l'alimentation de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ;

Mots-clés :valeur professionnelle ; réduction ; majoration ; ancienneté

Destinataires	
Pour exécution : administration centrale Établissements d'enseignement services déconcentrés et établissements publics	**Pour information** : RAPS Organisations syndicales

L'arrêté précité du 16 mars 2011 constitue le cadre de référence actuel du ministère chargé de l'agriculture pour l'appréciation de la valeur professionnelle des personnels.

Cet arrêté décline, outre les modalités de l'entretien professionnel annuel (qui fait l'objet d'une note de service spécifique), les diverses dispositions destinées à recueillir et à attribuer les bonifications d'ancienneté qui permettent le passage accéléré des échelons.

***

Au titre des dispositions de l'article 55 bis du statut général des fonctionnaires de l'Etat, l'entretien professionnel sert de base pour l'attribution des réductions d'ancienneté (dénommées « bonifications ») en vue d'un changement d'échelon.

La présente note de service a donc pour objet de préciser, au titre de la période de référence 2012, les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle par le biais de réductions d'ancienneté pour les contractuels du statut unique et les fonctionnaires, à l'exception de ceux qui relèvent de dispositions spécifiques [professeurs de l'enseignement supérieur, maîtres de conférence, professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA), professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA), conseillers principaux d'éducation (CPE)].

En outre, les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) relèvent d'un cadre réglementaire spécifique (arrêté du 20 juin 2011) dans la mesure où ils appartiennent à un corps interministériel. Les dispositions de la présente note ne sont donc pas applicables aux IPEF.

1. Les personnels concernés par l'attribution de réductions d'ancienneté

1.1- Les personnels éligibles

Les fonctionnaires éligibles

Sont éligibles au dispositif :

– les personnels titulaires appartenant à un corps du ministère chargé de l'agriculture (y compris, à partir de cette année, l'ensemble des personnels du statut formation recherche) autre que les personnels enseignants et d'éducation. Ces personnels sont éligibles, qu'ils soient en position d'activité au ministère chargé de l'agriculture ou dans d'autres structures, mis à disposition ou en position de détachement externe à l'extérieur du ministère. A noter que les dispositions de la présente note s'appliquent en l'état aux agents du corps des attachés d'administration. Les nouvelles procédures instituées dans le cadre de la création du corps interministériel à gestion ministérielle des attachés (CIGEM) seront mises en œuvre l'année prochaine ;

– les personnels en détachement interne (c'est-à-dire détachés d'un corps dans un autre corps) bénéficient de réductions d'ancienneté dans le corps de détachement exclusivement (ex un professeur détaché dans le corps des IAE est « bonifiable » dans le corps des IAE ; un adjoint administratif détaché dans le corps des adjoints techniques est « bonifiable » dans le corps des adjoints techniques) ;

– les personnels détachés sur statut d'emploi (chefs de mission, directeurs etc...) bénéficient de réductions d'ancienneté, mais dans le corps inactif, si celui-ci est concerné par cette procédure, et non dans le statut d'emploi, dans la mesure où, en général, les échelons des statuts d'emploi sont incompressibles (par exemple, un attaché détaché sur statut d'emploi de chef de mission n'est pas « bonifiable » au titre du statut de chef de mission mais il l'est dans le corps des attachés).

Les fonctionnaires non éligibles :

Ne sont pas éligibles au dispositif :

– les conseillers principaux d'éducation, les professeurs certifiés de l'enseignement agricole, les professeurs de lycée professionnel agricole, les professeurs de l'enseignement supérieur agricole et les maitres de conférences ;

– les personnels stagiaires et les élèves fonctionnaires ;

– les personnels appartenant à des corps interministériels (notamment administrateurs civils) ou à des corps d'autres départements ministériels affectés ou mis à disposition du ministère chargé de l'agriculture. Ces agents bénéficient du dispositif fixé par leur administration d'origine (exemple : attachés ou administrateurs de l'INSEE) ;

– les agents au dernier échelon de chaque grade d'un corps au 31 décembre 2012 ;

– les agents en congé de longue maladie ou en disponibilité au 31 décembre 2012.

Les personnels non titulaires

Sont exclusivement concernés, les agents non titulaires relevant de la décision du 24 avril 1991 relative aux agents non titulaires de catégorie A du ministère chargé de l'agriculture et de la décision du 1er mars 2001 relative au regroupement de catégories d'agents non titulaires du niveau des catégories B et C du ministère chargé de l'agriculture (contractuels dits du « statut unique »).

Les autres agents non titulaires ne sont pas concernés par ce dispositif.

1.2 Les personnels éligibles, mais pour lesquels il est recommandé de ne pas formuler de proposition

D'une façon générale, il est recommandé de ne pas proposer de mois de bonification d'ancienneté pour les agents qui n'en auront pas l'usage au cours de leur carrière.

Les agents pour lesquels il est recommandé de ne pas formuler de proposition sont donc :

– les agents détachés sur les emplois de chef de mission et d'inspecteurs généraux de la santé publique vétérinaire ou de l'agriculture ;

– les agents prenant leur retraite entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2013. Ils ne pourront, en effet, bénéficier d'un avancement accéléré utile d'ici à leur départ car les attributions seront utilisables pour les avancements d'échelon postérieurs au 1er janvier 2014 ;

– les agents ayant changé de grade en 2012. La promotion constitue déjà, en effet, une reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent ;

– les agents ayant changé de corps postérieurement au 31 décembre 2012. Ces agents ne pourront bénéficier de réduction d'ancienneté dans la mesure où le décret précité du 28 juillet 2010 ne prévoit pas de transfert des mois de réductions d'un corps à l'autre.

–

2. La période de référence

2.1 Les principes généraux

Dans tous les secteurs d'emploi, la période annuelle de référence est la période au titre de laquelle est faite la proposition. Lors de l'entretien professionnel de l'année n, la période de référence est l'année n-1 et les réductions ou majorations d'ancienneté prennent effet au 1er janvier de l'année n+1.

Ainsi, la proposition qui doit être faite en 2013 concerne les fonctions exercées par l'agent en 2012.

Elle concerne tous les personnels visés par la présente note au titre de leur manière de servir entre le 1er janvier et 31 décembre 2012. L'attribution d'une majoration ou d'une réduction d'ancienneté prend effet au 1er janvier 2014 à l'issue de la CAP qui aura traité, le cas échéant, le recours concernant l'entretien professionnel.

2.2 La durée de service sur la période de référence

Seuls font l'objet d'une proposition de réduction ou de majoration d'ancienneté les agents ayant une durée de présence suffisante dans une ou plusieurs structures, au cours de la période de référence. Elle est fixée à 4 mois, consécutifs ou non, au cours de la période de référence (année 2012). En cas de mutation, il appartient au service qui emploie l'agent au 31 décembre 2012 de prendre l'avis de la structure de départ.

2.3 Présence effective

Seules les périodes de présence effective dans un service sont prises en compte pour apprécier la condition de durée de 4 mois consécutifs. Ainsi, les périodes de congés, quelle que soit leur nature (congé de formation, de maladie, ..), ne sont pas prises en compte pour déterminer cette présence minimale de 4 mois. *Les agents ayant moins de 4 mois de présence en 2012 ne font pas partie de la population éligible.*

2.4 Cessation d'activité

Les agents qui ont définitivement cessé leur activité depuis le 31/12/2012 (départ à la retraite, démission, licenciement, ...) ne font l'objet d'aucune proposition.

2.5 Temps partiel

Tous les agents à temps partiel, quelle que soit leur quotité de travail, sont concernés. Le simple fait d'être à temps partiel ne peut en aucun cas justifier une quelconque discrimination dans l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent, et donc dans les propositions de majoration ou réduction d'ancienneté.

3 – Les chefs de services habilités à proposer des réductions ou majorations d'ancienneté

3.1 Dispositions générales

Les propositions doivent être faites par le responsable de la structure qui emploie l'agent au 31 décembre de l'année de référence, c'est-à-dire au 31 décembre 2012. Elles s'appuient sur l'appréciation générale de la valeur professionnelle de l'agent établie lors de l'entretien professionnel réalisé en 2013 au titre de 2012.

3.2 Les chefs de services habilités à proposer des réductions ou majorations d'anciennetés pour les personnels affectés en position d'activité au ministère chargé de l'agriculture et dans ses établissements publics

L'arrêté du 16 mars 2011 fixe, en son annexe, la liste des chefs de service investis du pouvoir de proposer des réductions ou des majorations d'ancienneté :

* pour les personnels exerçant en administration centrale :

- le chef de cabinet pour les personnels placés sous son autorité au cabinet et au bureau du cabinet ;
- le secrétaire général, les directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ;
- le vice-président du conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux (CGAAER) ;
- le contrôleur budgétaire et comptable ministériel ;
- le haut fonctionnaire de défense.

* pour les personnels exerçant en services déconcentrés :

- le secrétaire général du ministère chargé de l'agriculture, après avis du préfet et de l'IGAPS compétent pour les directeurs des services déconcentrés ;
- les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ;
- les directeurs départementaux interministériels (DDT, DDTM, DDPP, DDCSPP), quel que soit le programme budgétaire sur lequel repose leur rémunération (215 et 217) ;

• les directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements d'Outre-mer ;
• le chef du service des ressources humaines, après avis du conseiller technique de service social, pour les assistants de service social.

* pour les personnels exerçant dans les établissements d'enseignement :

• le directeur général de l'enseignement et de la recherche pour les directeurs des établissements de l'enseignement supérieur et pour le directeur du centre d'enseignement zootechnique de Rambouillet ;
• les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt pour les directeurs des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole ;
• les directeurs d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole ;
• les directeurs généraux et directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur et le directeur du centre d'enseignement zootechnique de Rambouillet.

* pour les personnels des corps du ministère chargé de l'agriculture exerçant dans les établissements publics sous tutelle (ONF, IFCE, FranceAgrimer, ASP, INAO, ODEADOM, ANSES, INFOMA, IRSTEA, ..) :

• les présidents-directeurs généraux, directeurs généraux et directeurs de ces établissements.

3.3 Les chefs de services habilités pour les personnels affectés, mis à disposition ou détachés hors du ministère chargé de l'agriculture et les personnels affectés, mis à disposition ou détachés auprès des établissement publics autres que ceux visés au 3.2 ci-dessus

Sont habilités à faire des propositions pour les personnels placés sous leur autorité (à l'exception des IPEF) :

* pour le MEDDE :

• le secrétaire général, les directeurs généraux, directeurs d'administration centrale ;
• les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement ;
• les directeurs de l'environnement, de l'aménagement et du logement dans les départements d'Outre-mer.

* pour les autres structures :

• les chefs de services compétents dans les autres administrations de l'Etat et assimilées (ministères, conseil d'Etat, Cour des comptes ..) ;
• les directeurs généraux et directeur des établissements publics autres que ceux visés au point 3.2 (ONCFS, ONEMA, INERIS, Agences de l'eau ...) ;
• les directeurs généraux des services pour les collectivités territoriales.

Pour ces personnels, les propositions de réductions émanant des services sont recueillies par les IGAPS territorialement compétents, qui s'assurent du respect d'une équitable répartition des propositions et des quotas réglementaires des réductions d'ancienneté.

4 – Les étapes de la distribution des réductions ou majorations d'ancienneté

4.1 La proposition d'attribution

4.1.1 Les règles de calcul des mois de bonifications à attribuer

Le dispositif repose sur une double phase :

– des **propositions faites localement** par les chefs de services visés au point 3 ci-dessus **dans une fourchette de mois prédéfinie ;** ces propositions ne préjugent pas de l'attribution définitive qui relève de la phase suivante ;

– une **distribution** définitive des mois, faite après les CAP de chaque corps concernés, en fonction des critères retenus par les CAP (qui peuvent être différents d'une commission à l'autre) pour départager les agents d'un même corps faisant l'objet d'une même proposition.

De ce fait, les structures ne doivent pas retenir une approche par «mois à distribuer», mais doivent simplement faire, pour chaque agent concerné, une proposition sur un niveau correspondant à une fourchette de mois.

Dans ce cadre, 6 possibilités sont accessibles dans le module *Épicéa Bonifications* :

- case «3 mois ou 2 mois» = agent dont la manière de servir a été jugée exceptionnelle en 2012 ;

- case «2 mois ou 1 mois» = agent dont la manière de servir a été jugée très satisfaisante en 2012 ;

- case «1 mois ou 0 mois» = agent dont la manière de servir a été jugée satisfaisante en 2012 ;

- case «0 mois» = agent dont la manière de servir a été jugée insuffisante en 2012 ;

- case «majoration» = agent dont la manière de servir a été jugée très insuffisante en 2012 (majoration limitée à 1 mois, c'est-à-dire que le passage de l'agent concerné à l'échelon supérieur sera retardé d'un mois). Ce dispositif doit demeurer exceptionnel. En cas de mise en application, un rapport spécifique relatif à la manière de servir de l'agent concerné est requis. L'examen de ces situations est réalisé, au cas par cas, en CAP ;

- case «non concerné» : agent non susceptible de bénéficier de bonifications au titre de 2012 pour l'un des motifs décrits ci-dessus ou agents pour lesquels il est recommandé de ne pas faire de proposition. Dans la plupart des cas, ces agents n'apparaissent pas dans l'applicatif ; cette case est donc réservée aux hypothèses résiduelles (par exemple, un agent qui vient de manifester son intention de prendre sa retraite en fin d'année).

4.1.2 Les étapes de l'attribution

Les listes d'agents éligibles au 31 décembre 2012 sont mises à disposition des structures sur le module EPICEA bonifications.

Etape 1 : les propositions

– les chefs de services (cf supra) répartissent les agents placés sous leur responsabilité par groupes (chaque groupe étant formé par les agents des catégories statutaires : A, B et C) sur chacun des niveaux définis ci-dessus.

Ces groupes comprennent de manière indifférenciée les agents des corps techniques et administratifs. Cette mutualisation est obligatoire et doit permettre au chef de service de disposer d'une plus grande liberté de proposition. En catégorie A, les IPEF ne sont pas pris en compte.

Les agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade ne sont pas concernés.

Les chefs de service proposent des attributions par catégorie en respectant des proportions légèrement supérieures aux attributions définitives :

- 10% de l'effectif à 3 mois ou 2 mois ;
- 15% de l'effectif à 2 mois ou 1 mois ;
- le reste de l'effectif est par défaut proposé à 1 mois ou 0 mois ;
- ne sont proposés à 0 mois que les agents pour lesquels il est estimé qu'aucune bonification n'est justifiée au regard des conclusions de l'entretien professionnel relatif au bilan de l'année 2012.

Le niveau « 3 ou 2 mois » de réduction d'ancienneté concerne un nombre d'agents au maximum égal au nombre entier inférieur correspondant à 10 % des agents éligibles ;

Le niveau « 2 à 1 mois » de réduction d'ancienneté concerne un nombre d'agents au maximum égal au nombre entier inférieur correspondant à 15 % des agents éligibles ;

Le solde se répartit entre les autres possibilités (0 ou 1 et 0) compte tenu de la population de la structure :

- le niveau 0 mois peut concerner de 0 à environ 15 % des agents ; - le niveau 0 à 1 mois concerne le reliquat des agents ;	Données non bloquantes (validation possible quelle que soit la répartition des pourcentages)

Par exemple, une structure disposant d'une population de 18 agents de catégorie A ne peut proposer qu'un seul agent dans la catégorie 3-2 mois, et 2 au plus dans la catégorie 2-1 mois. Elle pourra inscrire 2 agents dans la catégorie 0 mois, et par déduction 13 agents seront placés dans la catégorie 1 à 0 mois, qui doit être la catégorie majoritaire correspondant aux agents dont la manière de servir est satisfaisante. Elle pourrait aussi inscrire 3 agents dans la catégorie 0 mois et 12 dans la catégorie 1-0, ou bien 15 agents dans la catégorie 1-0.

Remarque : Lorsque des majorations d'ancienneté sont proposées pour des agents dont la valeur professionnelle est jugée insuffisante, les chefs de service ne peuvent pas utiliser les mois ainsi non distribués pour les attribuer aux agents de leurs propres structures. Ces mois sont attribués au agents du même corps, après passage en CAP.

Pour les agents détachés, mis à disposition (MAD) ou affectés (PNA) dans d'autres administrations que le ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics, l'IGAPS territorialement compétent recueille les propositions d'attribution des supérieurs hiérarchiques des agents concernés.

Etape 2 : les contrôles de cohérence et les validations

Trois situations sont possibles, en fonction de la taille de la structure :

- pour les structures ayant un effectif suffisant (au moins 10 agents de chaque catégorie A, B et C), le contrôle informatique porte sur la répartition des agents par catégorie. La validation est faite par la structure, sans intervention de l'IGAPS.

- pour les structures de plus de 10 agents mais n'ayant pas, pour chacune des catégories, le seuil minimal de 10 agents (exemple : 3 A, 12 B, 5 C) : par souci de simplification, le contrôle informatique est réalisé sur l'ensemble de la population, toutes catégories confondues. La validation est faite par la structure ;

- pour les structures dont l'effectif global est inférieur à 10 agents, la validation locale n'est pas possible, sauf si tous les agents ont été placés dans la catégorie 1-0 mois. Une saisie hors quota peut éventuellement être effectuée mais, dans ce cas, la validation des propositions est réalisée par l'IGAPS concerné.

Pour les deux dernières catégories de structures, les IGAPS sont chargés de s'assurer que les propositions ainsi faites sont équitables pour l'ensemble des structures et pour chaque catégorie (A, B ou C) au niveau de leur inter-région.

Les chefs de services remplissent, en parallèle, pour chaque agent concerné, la fiche annuelle **(annexe 1)** de proposition. La proposition est notifiée par le responsable de structure auprès de chaque agent, après validation dans EPICEA ou par l'IGAPS concerné (cas des structures ayant moins de 10 agents par catégorie). Cette notification est obligatoire car elle permet à l'agent de connaître la proposition initiale le concernant.

Etape 3 : Transmission des propositions d'attributions au service des ressources humaines

Les propositions d'attributions sont transmises au service des ressources humaines du MAAF, chargé de procéder à une répartition par corps, selon les modalités suivantes :

- services disposant d'une connexion à EPICEA : ils utiliseront exclusivement ce mode de transmission dématérialisé. **Chaque structure devra avoir validé ses propositions dans EPICEA au plus tard le 13 décembre 2013.** Les éléments relatifs à l'utilisation du module « EPICEA » sont fournis en annexe 2.

- services ne bénéficiant pas d'une telle connexion : ils transmettront leurs propositions sous bordereau, en un seul envoi, à l'IGAPS territorialement compétent. Celui-ci procèdera à la saisie des propositions dans le fichier qui lui sera adressé par le SRH, pour les agents détachés, mis à disposition ou en position d'activité dans leur ressort territorial. **La date limite de saisie par les IGAPS leur sera communiquée par le SRH, en temps utile** ;

- établissements publics sous tutelle : ils communiqueront directement leurs propositions au SRH du MAAF, via le fichier spécifique qui leur sera adressé préalablement. **Chaque établissement devra avoir transmis ses propositions au SRH au plus tard le 13 décembre 2013.**

Parallèlement, la fiche « papier » (annexe 1) est transmise à l'agent, sans délai, après son établissement par le chef du service ayant fait la proposition.

Etape 4 : les attributions

Cette étape est citée à titre d'information car les services n'interviennent plus.

Afin de déterminer les attributions définitives, au vu des éléments de propositions recueillis pour chaque corps dans les conditions prévues à l'étape 2 ci-dessus, la commission administrative paritaire de chaque corps détermine les critères d'attribution des réductions d'ancienneté. Il convient de souligner que chaque CAP peut, si elle l'estime opportun, modifier les critères qu'elle souhaite appliquer lors de la réunion suivante de la commission.

Ces critères permettent la répartition des mois de réduction d'ancienneté selon les proportions suivantes :

- au moins 70 % des agents du corps bénéficient d'une réduction d'au moins 1 mois, dans la limite réglementaire du nombre de mois de réductions d'ancienneté attribuables ;

dans ce cadre :
- 5 % au plus des agents du corps bénéficient d'une réduction de 3 mois ;
- 10 % au plus des agents du corps bénéficient d'une réduction de 2 mois.

Ce cadre laisse néanmoins une marge de manœuvre sur les modalités de distribution des mois, que certaines CAP peuvent décider d'utiliser, dès lors qu'au moins 70 % des agents du corps bénéficient d'une réduction d'au moins un mois.

4.1.3 Cas particuliers

- Personnels concernés par une majoration d'ancienneté :

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'arrêté du 16 mars 2011 précité, un agent dont la valeur professionnelle est jugée très insuffisante lors de son entretien professionnel peut se voir attribuer une majoration d'ancienneté, limitée à 1 mois au titre d'une année donnée. De telles propositions doivent obligatoirement faire l'objet d'un rapport spécial. Comme toute décision individuelle faisant grief, elles peuvent faire l'objet de recours hiérarchique, ainsi que d'un recours en CAP (ou en CCP pour ce qui concerne les contractuels du statut commun).

Des mois de réduction d'ancienneté sont attribués à concurrence des majorations sur le même exercice et dans le même corps.

- Personnels pour lesquels aucune proposition de réduction d'ancienneté n'a été faite pendant 3 ans consécutifs :

Lorsqu'aucune proposition de réduction d'ancienneté n'a été faite pendant trois exercices consécutifs, un rapport spécial doit être établi la quatrième année, par le supérieur hiérarchique de l'agent concerné.

- Personnels bénéficiant, à titre syndical, d'une décharge de service à temps complet ou à temps partiel :

En application de la circulaire CAB/C99-001 du 20 avril 1999 (paragraphe C1), les agents bénéficiant d'une décharge à 100% doivent obtenir un mois de bonification.

Les agents bénéficiant d'une décharge comprise entre 20% (inclus) et 100% se verront attribuer un mois de bonification par défaut. Sur proposition de la structure dans laquelle ils exercent leurs fonctions non syndicales, ils peuvent obtenir une bonification de 2 ou 3 mois. En dessous du taux de 20%, les agents relèvent de la procédure commune.

4.2 La notification des réductions et des majorations d'ancienneté et les voies de recours

Le service des ressources humaines adresse aux services concernés les notifications relatives aux attributions d'ancienneté, pour remise aux agents. Même dans les cas où aucune bonification n'a été attribuée, la notification doit être remise car la date de notification ouvre le délai de recours en CAP/CCP.

Comme toute décision susceptible de faire grief, les notifications relatives aux réductions ou majorations d'ancienneté, peuvent faire l'objet d'un recours auprès du président de la CAP ou de la CCP. Le recours doit être introduit dans le délai de deux mois suivant la notification.

Après avis de la CAP/CCP, l'autorité hiérarchique communique à l'agent la suite qui aura été donnée à son recours.

* *

La présente note de service entre immédiatement en application.

Signé : l'adjoint au chef du service
des ressources humaines

Jérôme FROUTÉ

<u>Deux annexes</u> :

- **annexe 1 : fiche de proposition de majoration ou de réduction d'ancienneté**

- **annexe 2 : recueil des propositions sur EPICEA**

Annexe 1

FICHE DE PROPOSITION de BONIFICATION D'ANCIENNETE
EN VUE DES CHANGEMENTS d'ECHELONS

ANNEE DE REFERENCE 2012

NOM :	Corps :
Prénom :	Affectation :
n° EPICEA :	

PROPOSITION D'ATTRIBUTION (1) (2)	
Réductions d'ancienneté	**Majoration d'ancienneté**
□ 3 mois ou 2 mois	□ un mois
□ 2 mois ou 1 mois	
□ 1 mois ou 0 mois	
□ 0 mois	
□ Non concerné	

(1) seuls les chefs de services figurant aux points 3.2 et 3.3 de la présente note de service sont habilités à établir des propositions ;

(2) dans le module EPICEA, une 6ème case « non concerné » est réservée pour les agents qui ne peuvent bénéficier de bonification pour l'une des raisons développées au point 1 de la présente note de service ;

date :

qualité :

signature :

Cette fiche doit être transmise à l'agent concerné après validation des propositions

annexe 2

UTILISATION DU MODULE « BONIFICATIONS d' ANCIÈNNETÉ » dans EPICÉA

*** ***

Le contexte

L'outil « **Bonification d'ancienneté** » permet le recueil des propositions de bonifications d'ancienneté dans le SIRH.

La période

La campagne de saisie 2013 porte sur la période de référence du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012.

Les attributions de bonifications d'ancienneté sont utilisables à partir du 1er janvier 2014.

Les utilisateurs

Le module est destiné aux gestionnaires de proximité de type « GN ».

Il est accessible, par le menu : « Bonification d'ancienneté » dans l'écran d'accueil.

Dans le cas d'un effectif inférieur à 10 agents pour une catégorie (A, B ou C) la saisie peut être effectuée mais ne peut être validée. La validation des propositions sera effectuée par l'IGAPS compétent.

Le fonctionnement

Le mode d'emploi détaillé du module est accessible sur le portail « Agorha gestionnaire » dans la rubrique : Documentation > Epicéa > Documentation utilisateur